

От работодателя:

Заведующий
муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада «Звездочка»
г.Зернограда


Григорян Н.В.
«05» июня 2015 года



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
детского сада «Звездочка»
г.Зернограда



Брагинец И.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Звездочка» г. Зернограда

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 2084/15-1269 от 22.10.2015
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

Заместитель министра по труду
и социальному развитию
Ростовской области

г. Зерноград
2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Звездочка» г. Зернограда и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Брагинец Инны Павловны;

-работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Григорян Натальей Васильевной.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа дошкольного образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым областным и районным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму

труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера *(при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);*

- размеры выплат стимулирующего характера *(либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев);*

а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Обеспечивать за счет средств дошкольного образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в т.ч. вне места проживания работника.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Предупреждать работников – членов Профсоюза, о предстоящем увольнении по п.п.1, 2 части 1 ст.81 ТК РФ не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.1.3. Производить увольнение членов профсоюза (п.п. 1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников с учетом мотивированного мнения (*с предварительного согласия*) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (*по согласованию*) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.3. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 25 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком. Продолжительность рабочего дня (смены) для сторожей определяется из расчета 40-часовой рабочей недели по норме часов в месяц в соответствии с графиком сменности в режиме гибкого рабочего времени. Учётный период – месяц.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Графики работы отдельных категорий работников утверждаются заведующей дошкольным образовательным учреждением и предусматривают время начала и окончания работы, объявляются работнику под роспись и размещаются в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В предпраздничный день, переработка компенсируется работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам дошкольного образовательного учреждения продолжительностью 28 календарных дней и педагогическим работникам — 56 календарных дней (согласно квалификации должностей).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Постановление РФ № 870 от 20.11.2008г). (Приложение № 1);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: (ст. 128 ТК РФ)

- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 2 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня и т.д.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых учредителем дошкольного образовательного учреждения.

5.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУД

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Ростовской области, Постановления Администрации зерноградского района от 24.08.2012 г. № 743, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (Приложение № 3).

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар, рабочая по стирке и др.) персонала дошкольного образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

6.4. Руководитель МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.5 Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 3).

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц: 10 и 25 числа текущего месяца.

6.9. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.10. Дошкольное образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.15. В дошкольном образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.17. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже размера ставок заработной платы, должностных окладов работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

6.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.19. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.21. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 4).

7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить

периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

7.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.7. Обеспечить:

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.8. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников дошкольного образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольного образовательного учреждения.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.15. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

8.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- **согласия**, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- изменение определенных условий трудового договора.

8.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

8.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

8.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда, охраной труда и т.д.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в дошкольном образовательном учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.6.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день. **(Приложение № 1)**

Правила внутреннего трудового распорядка. **(Приложение № 2)**

Положение по оплате труда с приложениями. **(Приложение № 3)**

Соглашение по охране труда. **(Приложение №4)**

Приложение № 1
к коллективному договору
МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда
на 2015 - 2018 годы

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников дошкольных образовательных учреждений
с ненормированным рабочим днем

Руководитель дошкольного образовательного учреждения

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с
«Звёздочка» г. Зернограда

_____ **Н.В. Григорян**

От Работников:

_____ **И.П. Брагинец**

Приложение №2

к коллективному договору
МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда
на 2015-2018 годы

УТВЕРЖДЕНЫ

Приказ №___ от « » 20 г.

ПРИНЯТЫ

на собрании работников

Заведующий МБДОУ д/с
«Звёздочка» г. Зернограда
_____ Григорян Н.В.

МБДОУ д/с «Звёздочка»
г. Зернограда

Правила внутреннего трудового распорядка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и выказывания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает руководитель с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ д/с «Звёздочка», а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Поступающий на работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые, справку о последнем занятии, выданную по месту жительства); совместители – справку с основного места работы;

- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если это требует работа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ.

2.2. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- до подписания трудового договора, работника знакомят под роспись с локальными нормативными актами учреждения;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись, в 3-х дневный срок;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; выписка из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).
- Вносится запись о приеме на работу в трудовую книжку.

2.3. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в ДОУ.

2.4. Трудовая книжка хранится у руководителя ДОУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.5. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.6. В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор

прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия с выплатой в размере 2-х недельного среднего заработка.

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ: По соглашению сторон срочный ТД может заключаться в случаях предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.8. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо, по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.

2.9. Трудовые договора прекращаются по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, а так же срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ДОУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.10. В день увольнения руководитель ДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения ТД производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация ДОУ обязана:

3.1. Обеспечить соблюдения требований Устава ДОУ и правил внутреннего распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

3.4. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условие для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.5. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.

3.6. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.7. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.8. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДООУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам ДООУ, в соответствии с утвержденным графиком.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники ДООУ обязаны:

4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДООУ, должностные инструкции.

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество ДООУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к окружающему имуществу.

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках ДООУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть требовательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели ДООУ обязаны:

4.10. Строго соблюдать трудовую дисциплину.

4.11. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка. Обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; выполнять требования мед. персонала, связанного с охраной и укреплением здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.

4.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания,

консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующей.

4.14. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.

4.15. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, диапозитивы, различные виды театра.

4.16. Участвовать в работе педагогического состава ДОО, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

4.17. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.18. Готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОО.

4.19. В летний период организовать оздоровительные мероприятия на участке ДОО под непосредственным руководством заведующей.

4.20. Работать в тесном контакте с младшим воспитателем в своей группе.

4.21. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.

4.22. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.23. Защищать и предоставлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инструкциями.

4.24. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

Работники ДОО имеют право:

4.25. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДОО.

4.26. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

4.27. Проявлять творчество, инициативу.

4.28. Быть избранным в органы самоуправления.

4.29. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

4.30. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей

4.31. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

4.32. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.33. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

ДОУ работает в одну смену: с 7.30 до 18.00.

Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 25 часов в неделю, в соответствии с графиком работ.

5.2. Воспитатели ДОУ должны приходить на работу за 15 минут до начала занятий.

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются руководителем ДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.4. Администрация ДОУ организует учет рабочего времени и его использование всех работников ДОУ.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздники иметь лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания работников ДОУ проводятся по мере необходимости, но не реже 2-х раз в календарный год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже 1 раза в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ДОУ в соответствии с графиком отпусков. График отпусков

составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Предоставление отпуска заведующему ДОУ оформляется приказом управления образования Администрации Зерноградского района, другим работникам приказом по ДОУ.

6.4. Не разрешается делать замечания работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.5. В помещении ДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в группах;
- курить на территории ДОУ.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профессиональным органом.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполнявшим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ);

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть примерно за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, уставом ДООУ или правилами внутреннего трудового распорядка, и за другие виновные действия (бездействия).

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течении всего рабочего дня (смены), а также отсутствие на работе более 4 часов в течении рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не было предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни, отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течении срока действия этих взысканий.

8.10. Педагогические работники ДООУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги ДООУ могут быть уволены на применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 2 статьи 336 ТК РФ.

8.11. Дисциплинарные взыскания к руководителю ДОУ применяются отделом образования.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с
«Звёздочка» г. Зернограда

_____ **Н.В. Григорян**

От Работников:

_____ **И.П. Брагинец**

Приложение № 3
к коллективному договору
МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда
на 2015-2018 годы.
Утверждено приказом
МБДОУ д/с «Звездочка»
г.Зернограда
от 31.08. 2012 № 57

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда (далее-учреждение).

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к постановлению Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 № 743 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района».

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.

7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.

9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 4 настоящего приложения.

10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 5 настоящего приложения.

11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Зерноградского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

12. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель;	4 994

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
-------	--------------------------------	------------------------	-------------------------------------

1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7 183
2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7 532
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	7 900
4.	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	8 289

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)

1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5 246

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	5 771
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 055
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 356
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 672

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
		квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; истопник; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор (всех наименований); сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	
		1-го квалификационного разряда	3 730
		2-го квалификационного разряда	3 947
		3-го квалификационного разряда	4 178

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельной; оператор (всех наименований);	

№ п/п	Номер квалификацион- ного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки зарработно й платы (рублей)
		повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	 4 435 4 693
2.	2-й квалификацион- ный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7- го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; повар; 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	 4 962 4 246

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификацио н-ной группы	Тип учреждения	Размер должностног о оклада (рублей)
----------	---------------------------------------	----------------	---

1	2	3	4
1.	2-я квалификацио	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14 370

1	2	3	4
	нная группа		
2.	3-я квалифи- кационная группа	учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13 065
3.	4-я квалифи- кационная группа	учреждения образования IV группы по оп- лате труда руководителей	11 877

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях зерноградского района, утвержденным постановлением Администрации зерноградского района от 24.08.2012 № 743 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений зерноградского района», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке зарботной платы) (процентов)
----------	--	--

1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	15 – 20
4.	За работу в логопедических пунктах (группах): педагогическим и другим работникам	20

Примечание к подпункту 2.3.2.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного

оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставка заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставка заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4.9. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1.	Работники учреждения – за работу в методических	

	<p>объединениях, психолого-медико-педагогических консилиумах:</p> <p>руководитель комиссии</p> <p>секретарь</p> <p>Работники учреждения за:</p> <p>работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях</p> <p>работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения</p>	<p>до 20</p> <p>до 15</p> <p>10</p> <p>15</p>
2.	Работники учреждения – за ведение делопроизводства	до 20

Примечания к подпункту 2.4.9:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки).

2.5. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 5 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Зерноградского района, утвержденным постановлением Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 № 743, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставка заработной платы), за исключением повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, который учитывается при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 3.9 настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;

персональный повышающий коэффициент.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.4.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 0,07;

первой – 0,15;

высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении первой (высшей) категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

3.5.1. Работникам при наличии

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ определяется управлением образования в соответствии с федеральным законодательством.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.6. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются на основании «Положения по установлению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда», утвержденного приказом от 26 июля 2013 года №22.

3.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами на основании «Положения по установлению персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда», утвержденного приложением № 4 к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда от 31 августа 2012 года №57.

3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

3.11. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с «Положением о премировании работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда», утвержденным приложением № 2 к приказу от 31 августа 2012 года №57.

3.12. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого управлением образования.

Раздел 4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

4.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений:

4.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

4.1.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа

руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы в указанный период, оплата за это время не производится.

4.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

4.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с подпунктом 4.1.1 пункта 4.1 настоящего раздела.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях,

с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

5.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается на основании Положения об оплате труда руководителей, утвержденного приказом управления образования от 23.07.2014 № 272.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

6.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения «Положении об оказании дополнительных платных образовательных услуг в МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда», принятым с учетом мнения представительного органа работников «Об утверждении Положения об оказании дополнительных платных образовательных услуг в МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда» приказ №38 от 16.12.2013 года.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок предоставления материальной помощи определен «Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда», утвержденным приложением № 3 к приказу от 31 августа 2012 года №57.

Положение

о премировании работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда, (далее-учреждение).
2. Премияльные выплаты производятся в соответствии с п.8.1. приложения № 5 к постановлению Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 № 743 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района».
3. Расходование средств на премирование работников учреждения производится на основании приказа заведующего учреждением в соответствии с настоящим положением.

Порядок премиальных выплат работникам учреждения.

4. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за календарный и учебный год (за полугодие, четверть) на основании приказа заведующего учреждением. В отдельных случаях работнику может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе. Работники могут быть премированы к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.
5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере в пределах ассигнований по фонду оплаты труда.
6. Размер премии максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом выполнения муниципального задания, установленного управлением образования.
7. При распределении средств, направляемых на премирование работников, не менее 60 процентов из них направляется на премирование педагогических работников, не более 20 процентов на премирование руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителя, заведующих филиалами, оставшиеся средства на премирование прочих работников.

Показатели премирования работников

8. Педагогические работники премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе;
- освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в дошкольном учреждении;
- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;
- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе;
- уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях дошкольного учреждения, района, области; обобщение, презентация педагогического опыта;
- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
- создание единого образовательного пространства: педагог - ребенок - родитель.

9. Заведующие филиалами, заместитель заведующего премируются за:

- укомплектованность кадрами, их качественный состав;
- отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки;
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов);
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения;
- эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- сохранение контингента воспитанников;
- своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников).

10. Старший воспитатель премируется за:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов дошкольного учреждения;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

-уровень оформления методической документации (образовательная программа учреждения, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).

11. Младшие воспитатели премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня;
- оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса;
- сохранность имущества, находящегося в групповом помещении;
- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

12. Работники бухгалтерии премируются за:

- качественное и оперативное выполнение особо срочных и важных заданий руководителя учреждения, управления образования;
- предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности в установленные сроки;
- своевременное и качественное устранение нарушений, выявленных в ходе проверок.

13. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- подготовку учреждения к новому учебному году.

14. Кроме того, премии работникам могут быть выплачены:

- в связи с празднованием: Дня учителя, Международного женского дня, Дня защитника Отечества;
- к юбилейным датам:
- 50-ти летию работника,
- в связи с выходом на пенсию – 55 и 60 лет.

Порядок премирования.

15. Решение о премировании принимает заведующий учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

Основание для не выплаты премии.

16. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания на весь период до снятия;
- в случае нарушения работником правил техники безопасности и охраны труда;
- в случае нарушения работником условий Трудового договора, Устава учреждения.

Положение
о порядке выплаты материальной помощи работникам
МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда

Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда
2. Выплата материальной помощи производится в соответствии с п.9 приложения № 5 к постановлению Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 № 743 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района».
3. . Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда в соответствии с настоящим положением.

Порядок выплаты материальной помощи

4. Работникам МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда на основании их письменных заявлений на имя руководителя учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:
 - в связи со смертью близких родственников;
 - заболеванием работника данного учреждения или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
 - утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.
5. Размер материальной помощи верхним пределом не ограничивается.
6. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в размере 1 процента фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности, и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

Положение

по установлению персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда (далее-учреждение).

2. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждения устанавливается в соответствии с п.1 приложения № 5 к постановлению Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 № 743 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района».

3. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждения устанавливается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента руководителям образовательных учреждений

4. Персональный повышающий коэффициент работникам учреждения устанавливается приказом заведующего, для главного бухгалтера, заведующих филиалами и заместителей по согласованию с начальником управления образования, сроком на календарный год на основании решения комиссии по определению размера персонального повышающего коэффициента работникам учреждения (далее – комиссия учреждения), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников учреждения, изложенных в приложении 1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

5. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за полугодие размер повышающего коэффициента может быть пересмотрен на основании заявления работника.

Установление в этом случае размера персонального коэффициента на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.4. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность,

принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

6. Вновь принятым работникам на период работы до года персональный коэффициент не устанавливается.

7. Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников:

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер персонального повышающего коэффициента</u>
до 7	0
от 7 до 10	до 0,25
от 10 до 15	до 0,5
от 15 до 20	до 0,75
более 20	до 1,0

8. По решению комиссии учреждения отдельным работникам учреждения размер персонального повышающего коэффициента, исчисленный в соответствии с п.7., может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

Настоящий пункт может применяться для работников учреждения, выполняющих особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках приоритетного национального проекта «Образование», в иных исключительных случаях.

Повышение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

9. По решению комиссии учреждения отдельным работникам учреждения размер персонального повышающего коэффициента, исчисленный в соответствии с п.7., может быть уменьшен (вплоть до нуля) по основаниям, указанным в разделе 4 приложения № 1 к данному Положению.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

10. Начисление выплаты по персональному повышающему коэффициенту осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода для

главного бухгалтера и заместителей руководителя, утвержденного Положением по оплате труда работников учреждения.

11. При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по персональному повышающему коэффициенту главному бухгалтеру и заместителям руководителя.

12. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по персональному повышающему коэффициенту не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Приложение 1

к Положению по установлению персонального повышающего коэффициента руководителям образовательных учреждений

Раздел 1. Критерии оценки деятельности заведующего филиалом и заместителей руководителя учреждения для определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Сохранение контингента воспитанников	на уровне последних 3 лет превышение численности		1
				2
2	Результаты рейтинговой оценки деятельности	место	1-3	2
			4-6	1
			7 и ниже	0
3	Нормативная правовая база по направлению деятельности		отсутствует 1 и более документов	0

			имеются все документы, оформленные в установленном порядке	2
4	Наличие инновационных и экспериментальных площадок	количество площадок	1 2 3 и более	1 2 3
5	Внедрение здоровьесберегающих технологий	число пропусков по болезни одним ребенком в год не более 15 дней	до 50 % воспитанников от 50 % до 75 % от 75 % до 100 %	1 2 3
6	Организация работы с педагогическими кадрами, исполнительская дисциплина	доля педагогических работников, имеющих высшее образование	не менее 70%	1
		доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	не менее 25%	1
		доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации в текущем году	100%	1
		своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов,		2

		аналитических материалов несвоевременное		0
7	Обеспечение безопасных условий содержания воспитанников и осуществления образовательно-воспитательного процесса	принятие необходимых мер, направленных на поддержание и улучшение системы противопожарной и антитеррористической безопасности	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
8	Содержание здания образовательного учреждения	состояние здания на момент приемки образовательного учреждения	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	2 1 0
9	Содержание территории образовательного учреждения	состояние территории на момент приемки образовательного учреждения	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	2 1 0

Раздел 2. Критерии оценки деятельности педагогических работников для определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Доля воспитанников Учреждения (у данного воспитателя) имеющих высокий уровень развития		До 40% 40-59% 60-79% 80-100%	0 1 2 3

2	Использование в образовательном процессе инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий			2
4	Проведение открытых занятий высокого качества	на районном уровне на уровне учреждения		2 1
5	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий			2
7	Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических советах			2
8	Количество кружков и студий, руководителем которых является данный педагог Учреждения		За каждый кружок (студия)	2
9	Использование в учебном процессе информационных			2

	технологий обучения			
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	всероссийского уровня областного уровня районного уровня школьного уровня		4 3 2 1
11	Обновление предметно-развивающей среды в групповом помещении или на участке Учреждения, обеспечивающей физической, психическое и нравственное благополучие воспитанников Учреждения		Приобретенные пособия Созданные педагогом в группе, оформление участка	2 4

Раздел 3. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера и работников бухгалтерии для определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Освоение доведенных бюджетных ассигнований, отсутствие на конец отчетного периода остатков бюджетных средств на лицевом счёте учреждения	уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам	до 96 % 96,1 % - 99 % свыше 99 %	0 2 4

2	Своевременность и качество представляемой бюджетной отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации в бухгалтерию управления образования	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
3	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств	недопущение принятия бюджетных обязательств сверх ЛБО; правильность учета принятых бюджетных обязательств	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
4	Качество ведения бюджетного учета	соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения бюджетного учета, соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	нет замечаний; имеются замечания неудовлетворительный уровень	3 1-2 0

5	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	целевое использование бюджетных средств		0-1
		соблюдение кассовой дисциплины		0-1
		своевременность и обоснованность списания основных средств		0-0,5
		соблюдение порядка использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации		0-0,5
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		нет замечаний	2
7	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капремонт, ПСД)		нет замечаний	2
			имеются замечания	1
			неудовлетворительный уровень	0
8	Нормативная правовая база функционирования учреждения		отсутствует 1 и более документов	0

			имеются все правоустанавливающие и финансовые документы, оформленные в установленном порядке, документы на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения	2
--	--	--	--	---

Раздел 4. Основания для повышения или снижения персонального повышающего коэффициента

Основаниями для **увеличения размера персонального повышающего коэффициента** являются:

- погашение кредиторской и дебиторской задолженности;
- повышение показателей эффективности воспитательно-образовательной и финансово- хозяйственной деятельности.

Основаниями для **снижения персонального повышающего коэффициента** (до полной отмены) являются:

- возникновение (рост) кредиторской и дебиторской задолженности;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников образовательного учреждения,
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя,
- несвоевременное и некачественное представление отчетности,
- снижение показателей эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

Положение
об установлении надбавки за результативность и качество работы по
организации образовательного процесса педагогическим работникам
МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда»

Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда, (далее- учреждение).

2. Выплата надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса производится в соответствии с п.3.7. приложения № 7 к постановлению Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 № 743 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района».

3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

4. Размеры и порядок установления выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных учреждению на стимулирующие выплаты работникам, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Порядок установления надбавки за результативность и качество работы по
организации образовательного процесса

5. Размер надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам устанавливается приказом заведующего ДОУ по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение к настоящему Положению) на квартал.

6. Оценка деятельности педагогических работников при занятии ими

нескольких должностей производится по основной должности и не зависит от количества занимаемых ставок.

7. Надбавка за качество и результативность по организации образовательного процесса устанавливается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

8. Оценка результативности и качества труда педагогических работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплаты педагогическим работникам Учреждения за результативность и качество работы по организации образовательного процесса является итоговый оценочный лист.

9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом заведующего образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заведующий Учреждения, заместитель заведующего Учреждения, заведующие филиалами, старший воспитатель, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления Учреждения.

10. Все педагогические работники Учреждения имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определенным настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую группу листы самоанализа не позднее 1 дня до первого заседания группы.

11. Экспертно – аналитическая группа рассматривает листы самоанализа, заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.

12. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогического работника включают: фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

13. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

14. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы заведующий Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

15. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

16. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение

работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.

17. На основании проведенной оценки достижений педагогических работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

18. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

19. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле.

$$СВ = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

СВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

20. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.

21. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией учреждения, экспертно-аналитической группой.

22. По итогам согласования заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам не позднее 3-х рабочих дней с момента согласования.

23. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества по организации образовательного процесса;

- период работы в учреждении не менее 3-х месяцев (квартал);

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

22. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- Наличие случаев травматизма воспитанников;
- Наличие дисциплинарных взысканий.

Приложение 1

к Положению по установлению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам

МБДОУ д/с «Звездочка»
г.Зернограда

Раздел 1. Критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (воспитателей), определяющие размер выплаты за результативность и качество работы по организации образовательного процесса

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования			
1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы в течение 3 месяцев	-динамика отрицательная - 0 баллов; --динамика не меняется и не является оптимальной -1 балл; -наблюдается незначительная положительная динамика - 2 балла; -наблюдается значительная		

	позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за последние 3 месяца	<p>-особых достижений воспитанников нет - 0 баллов;</p> <p>-воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл;</p> <p>воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла;</p> <p>- воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - 3 балла.</p>		
– Сохранение и укрепление здоровья детей			
– Выполнение плана посещаемости детей в группе	<p>- до 70 % - 0 баллов</p> <p>- от 70 до 80 % - 1 балл</p> <p>- от 80 до 90 % - 2 балла</p> <p>- от 90 до 100 % - 3 балла</p>		
– Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	<p>- не обеспечивается – 0 баллов</p> <p>- обеспечивается – 1 балла</p>		
– Соблюдение режима дня	<p>- не соблюдается – 0 баллов</p> <p>- соблюдается – 1 балл</p>		
– Предупреждение травматизма воспитанников	<p>- имеются случаи травматизма – 0 баллов</p> <p>- не имеется – 1 балл</p>		
– Участие в создании			

<p>предметно-развивающей среды:</p> <p>3.1.Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением;</p> <p>3.2.Эффективное использование всех помещений для размещения дидактических игр и упражнений;</p> <p>3.3.Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу;</p> <p>3.4.Переодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности</p>	<p>- не выполняется – 0 баллов</p> <p>- выполняется – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p>– Взаимодействие с родителями, общественными организациями</p>			
<p>– Культура взаимодействия с семьями воспитанников (3 месяца)</p>	<p>- систематически имеются конфликтные ситуации, обоснованные жалобы родителей - 0 баллов;</p> <p>- имеются единичные конфликтные ситуации – 1 балл;</p> <p>-отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла.</p>		
<p>– Вовлечение родителей в образовательный процесс (3 месяца)</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p>		

	<p>степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
– Профессиональное развитие педагога			
– Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки (3 месяца)	<p>- освоение программ не представлено - 0 баллов;</p> <p>- освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 1 балла;</p> <p>- освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла.</p>		
– Обобщение личного педагогического опыта.(3 месяца)	<p>-педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл;</p> <p>-педагогический опыт обобщен и</p>		

	<p>представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.</p>		
<p>– Трансляция обобщенного личного педагогического опыта (3 месяца)</p>	<p>-педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов;</p> <p>-педагог принимал участие в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
<p>– Участие в инновационной</p>	<p>-педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0</p>		

<p>деятельности (3 месяца)</p>	<p>баллов; -педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл; – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла; – педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
<p>– Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования(последние 3 месяца)</p>	<p>-Отсутствует-0 баллов -Сайт или страница имеется (указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена- 0,5 балл -Сайт или страница имеется (указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) и -2 балла</p>		
<p>– Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)</p>	<p>-Не участвуют-0 баллов -Имеются единичные публикации-1 балл -Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла</p>		
	<p>Итого баллов:</p>		

Раздел 2. Критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (за исключением воспитателей), определяющие

размер выплаты за результативность и качество работы по организации образовательного процесса

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
Старший воспитатель			
- Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения			
1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы в течение 3 месяцев	- динамика отрицательная - 0 баллов; - динамика не меняется и не является оптимальной -1 балл; - наблюдается незначительная положительная динамика - 2 балла; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 3 месяца	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла; - воспитанники		

	являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - 3 балла.		
1.4. Реализация нормативно-правового и документарного обеспечения	-не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балл		
1.5.Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования	-не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балл		
- Сохранение и укрепление здоровья детей			
– Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балл		
– Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 1 балл		
– Участие в создании предметно-развивающей среды			
– Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования	- не имеются– 0 баллов - имеется – 1 балла		
– Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к содержанию детей дошкольного возраста	- не соблюдается – 0 баллов - соблюдаются – 1 балла		
– Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности в	- не имеются– 0 баллов - имеется – 1 балла		

учреждении			
4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями			
– Культура взаимодействия с семьями воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - систематически имеются конфликтные ситуации, обоснованные жалобы родителей - 0 баллов; - имеются единичные конфликтные ситуации – 1 балл; -отсутствие жалоб и конфликтов – 2 балла. 		
– Вовлечение родителей в образовательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> - материалы не представлены - 0 баллов; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл; - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла; - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла. 		
– Профессиональное развитие педагога			
– Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	<ul style="list-style-type: none"> Освоение программ не представлено - 0 баллов; Освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития 		

	<p>педагога - 1 балл;</p> <p>освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла;</p> <p>освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 3 балла.</p>		
<p>– Обобщение личного педагогического опыта.</p>	<p>педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл;</p> <p>педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;</p> <p>педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов,</p>		

	пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.		
– Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	<p>педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов;</p> <p>педагог принимал участие в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
– Участие в инновационной деятельности	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p>		

	<p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
<p>5.5. Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования(последние 3 месяца)</p>	<p>-Отсутствует-0 баллов</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена-0,5 балл</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) и -2 балла</p>		
<p>5.6. Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)</p>	<p>-Не участвуют-0 баллов</p> <p>-Имеются единичные публикации-1 балл</p> <p>-Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла</p>		
	Итого баллов:		
Музыкальный руководитель			
<p>Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по направлению деятельности</p>			

<p>1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы по направлению деятельности в течение 3 месяцев</p>	<p>- динамика отрицательная - 0 баллов; - динамика не меняется и не является оптимальной -1 балл; - наблюдается незначительная положительная динамика - 2 балла; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла</p>		
<p>1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 3 месяца</p>	<p>- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла; - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - 3 балла.</p>		
<p>Сохранение и укрепление здоровья детей</p>			
<p>– Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей</p>	<p>- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балл</p>		
<p>– Участие в создании предметно-развивающей</p>			

<p>среды:</p> <p>3.1.Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением по направлению;</p> <p>3.2.Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к музыкально-дидактическим пособия, музыкальным инструментам;</p> <p>3.3.Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности</p>	<p>- не выполняется – 0 баллов</p> <p>- выполняется – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p>– Взаимодействие с родителями, общественными организациями</p>			
<p>– Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p> <p>- степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается</p>		

	высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.		
– Профессиональное развитие педагога			
– Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	<ul style="list-style-type: none"> - освоение программ не представлено - 0 баллов; - освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога - 1 балл; - освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла; - освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 3 балла. 		
– Обобщение личного педагогического опыта.	<ul style="list-style-type: none"> - педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения 		

	<p>или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.</p>		
<p>– Трансляция обобщенного личного педагогического опыта</p>	<p>– педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов;</p> <p>– педагог принимал участие в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание лауреата, дипломанта в профессиональных</p>		

	<p>конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
– Участие в инновационной деятельности	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
Наличие собственного сайта или страницы в сети	<p>-Отсутствует-0 баллов</p> <p>-Сайт или страница имеется</p>		

работников образования(последние 3 месяца)	(указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена-0,5 балл -Сайт или страница имеется (указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) и -2 балла		
участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)	-Не участвуют-0 баллов -Имеются единичные публикации-1 балл -Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла		
	Итого баллов:		
Инструктор по физической культуре			
2. Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по направлению деятельности			
1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы в течение 3 месяцев по направлению деятельности	- динамика отрицательная - 0 баллов; - динамика не меняется и не является оптимальной -1 балл; - наблюдается незначительная положительная динамика - 2 балла; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.		
1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 3 месяца	- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного		

	учреждения - 1 балл; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла; - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - 3 балла.		
3. Сохранение и укрепление здоровья детей			
2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей, профилактика утомляемости, соблюдение режима дня	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 2 балла		
2.2. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 2 балла		
2.3. Учет индивидуальных возможностей и развитие детей при организации физкультурно-оздоровительной работы	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балла		
2.4. Закаливание и профилактические мероприятия, проводимые совместно с медицинским и педагогическим персоналом	- не проводится – 0 баллов - проводятся – 1 балл - проводятся на высоком уровне – 2 балла		
4. Участие в создании предметно-развивающей среды: 3.1. Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой	- не выполняется – 0 баллов		

<p>учреждением по направлению; 3.2.Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному оборудованию и инвентарю.</p>	<p>- выполняется – 1 балл за каждый критерий</p>		
<p>5. Взаимодействие с родителями, общественными организациями</p>			
<p>4.1. Вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>- материалы не представлены - 0 баллов; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл; - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла; - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
<p>6. Профессиональное развитие педагога</p>			
<p>5.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки</p>	<p>- освоение программ не представлено - 0 баллов; - освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога - 1 балл; -</p>		

	<p>освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла;</p> <p>- освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 3 балла.</p>		
<p>5.2. Обобщение личного педагогического опыта.</p>	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.</p>		

<p>– Трансляция обобщенного личного педагогического опыта</p>	<p>– педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов;</p> <p>– педагог принимал участие в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
<p>– Участие в инновационной деятельности</p>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p>		

	– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.		
5.5. Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования(последние 3 месяца)	-Отсутствует-0 баллов -Сайт или страница имеется (указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена-0,5 балл -Сайт или страница имеется (указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) и -2 балла		
5.6. Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)	-Не участвуют-0 баллов -Имеются единичные публикации-1 балл -Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла		
	Итого баллов:		
Педагог - психолог			
– Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников:			
1.1. Работа с воспитанниками имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	– работа не ведется – 0 баллов – работа ведется – 1 балл – работа ведется на высоком уровне – 2 балла		

1.2. Доля детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие - 0 баллов – 50 % и более - 1 балл – 100 % - 2 балла 		
– Сохранение и укрепление здоровья детей			
2.1. Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ	<ul style="list-style-type: none"> – работа не ведется – 0 баллов – работа ведется – 1 балл – работа ведется на высоком уровне – 2 балла 		
2.2. Проведение психолого-медико-психологических консилиумов	<ul style="list-style-type: none"> – работа не ведется – 0 баллов – работа ведется – 1 балл – работа ведется на высоком уровне – 2 балла 		
– Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками			
3.1. Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий)	<ul style="list-style-type: none"> – не владеет – 0 баллов – владеет – 1 балл – владеет на высоком уровне – 2 балла 		
3.2. Проведение мониторинговых исследований	<ul style="list-style-type: none"> - не проводится – 0 баллов - проводится – 1 балл 		
– Взаимодействие с родителями, общественными организациями			
4.1. Вовлечение родителей в образовательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> - материалы не представлены - 0 баллов; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл; - степень участия родителей представлена достаточно, 		

	запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла; - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.		
– Результаты освоения воспитанниками коррекционно-развивающих программ			
5.1. Доля воспитанников, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами	– отсутствие - 0 баллов – 50 % и более - 1 балл – 100 % - 2 балла		
5.2. Доля воспитанников, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими программами	– отсутствие - 0 баллов – 20 % - 1 балл – более 20 % - 2 балла		
6. Профессиональное развитие педагога			
6.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	- освоение программ не представлено - 0 баллов; - освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога - 1 балл; - освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла; - освоение программ повышения квалификации, проблемных		

	курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 3 балла.		
6.2. Обобщение личного педагогического опыта.	- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла; - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.		
Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	– педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов; – педагог принимал участие в профессиональных конкурсах,		

	<p>конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
<p>Участие в инновационной деятельности</p>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		

<p>6.5. Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования(последние 3 месяца)</p>	<p>-Отсутствует-0 баллов</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена-0,5 балл</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) -2 балла</p>		
<p>6.6. Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)</p>	<p>-Не участвуют-0 баллов</p> <p>-Имеются единичные публикации-1 балл</p> <p>-Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла</p>		
	<p>Итого баллов:</p>		
<p>Педагог – дополнительного образования</p>			
<p>1. Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по направлению деятельности</p>			
<p>1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы в течение 3 месяцев по направлению деятельности</p>	<p>- динамика отрицательная - 0 баллов;</p> <p>- динамика не меняется и не является оптимальной -1 балл;</p> <p>- наблюдается незначительная положительная динамика - 2 балла;</p> <p>- наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.</p>		

<p>1.2. Наличие особых достижений воспитанников за 3 месяца</p>	<p>- особых достижений воспитанников нет - 0 баллов; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - 1 балл; - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - 2 балла; - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - 3 балла; - воспитанники являются победителями и призерами всероссийских конкурсов, соревнований - 3 балла.</p>		
<p>2. Сохранение и укрепление здоровья детей</p>			
<p>2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей</p>	<p>- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балл</p>		
<p>3.Участие в создании предметно-развивающей среды:</p> <p>3.1.Обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением;</p> <p>3.2.Эстетическое оформление учреждения;</p> <p>3.3.Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды;</p>	<p>- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл за каждый критерий</p>		

3.4. Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей в художественно-эстетическом развитии.			
4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями			
4.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс	<p>- материалы не представлены - 0 баллов; -</p> <p>степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл; -</p> <p>степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла; -</p> <p>степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
5. Профессиональное развитие педагога			
5.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	<p>- освоение программ не представлено - 0 баллов; -</p> <p>освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога - 1 балл; -</p> <p>освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла;</p>		

	<p>- освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения</p> <p>- 3 балла.</p>		
<p>5.2. Обобщение личного педагогического опыта.</p>	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде</p> <p>- 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.</p>		
<p>5.3. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта</p>	<p>– педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов;</p>		

	<p>педагог принимал участие в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
<p>5.4.Участие в инновационной деятельности</p>	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном,</p>		

	областном уровнях - 3 балла.		
5.5. Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования(последние 3 месяца)	<p>-Отсутствует-0 баллов</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена-0,5 балл</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) и -2 балла</p>		
5.6. Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)	<p>-Не участвуют-0 баллов</p> <p>-Имеются единичные публикации-1 балл</p> <p>-Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла</p>		
	Итого баллов:		

УЧИТЕЛЯ -ЛОГОПЕДЫ

1.Результативность коррекционно-логопедической работы

1.1. Оценка позитивных изменений, характеризующих речевое развитие детей	- динамика отрицательная - 0 баллов; - динамика не меняется и не является оптимальной -1 балл; - наблюдается незначительная положительная динамика - 2 балла; - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.		
1.2. Динамика изменений, характеризующих усвоение программы обучения по разделам, связанным с речевым развитием	- отрицательная динамика - 0 баллов; - динамика не изменяется - 1 балл; - незначительная положительная динамика - 2 балла; - значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.		
1.3. Динамика развития психических процессов и функций, непосредственно связанных с речью: коммуникативной, познавательной, произвольной регуляции деятельности, психических процессов и эмоционально-личностной сферы	- отрицательная динамика - 0 баллов; - динамика не изменяется - 1 балл; - незначительная положительная динамика - 2 балла; - значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 3 балла.		
2.Сохранение и укрепление здоровья детей			
2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балла		
2.2. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов		

	- не имеется – 1балл		
3.Взаимодействие с родителями, общественными организациями			
3.1. Вовлечение родителей в образовательный процесс	<p>- материалы не представлены - 0 баллов;</p> <p>- степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) - 1 балл;</p> <p>- степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога - 2 балла;</p> <p>- степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - 3 балла.</p>		
4.Профессиональное развитие педагога			
4.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	<p>- освоение программ не представлено - 0 баллов;</p> <p>- освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога - 1 балл;</p> <p>- освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 2 балла;</p> <p>- освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - 3</p>		

	балла.		
4.2. Обобщение личного педагогического опыта.	<p>- педагогический опыт не представлен в обобщенном виде - 0 баллов;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - 1 балл;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;</p> <p>- педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций (индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) на федеральном уровне - 3 балла.</p>		
4.3. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	<p>– педагог не принимал участия в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах и т.п. на муниципальном, областном, федеральном уровнях - 0 баллов;</p> <p>– педагог принимал участие в профессиональных конкурсах, конференциях, мастер - классах муниципального, областного, федерального уровней, проводил мастер-классы на муниципальном уровне - 1 балл;</p> <p>– педагог завоевал звание</p>		

	<p>лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах, выступал на конференциях, проводил мастер - классы и т.п. на областном, федеральном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является победителем профессионального конкурса любого уровня (муниципального, областного, федерального) - 3 балла.</p>		
4. Участие в инновационной деятельности	<p>– педагог не принимает участия в инновационной деятельности - 0 баллов;</p> <p>– педагог является участником творческой группы на уровне дошкольного учреждения, на муниципальном и областном уровнях - 1 балл;</p> <p>– педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - 2 балла;</p> <p>– педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - 3 балла.</p>		
4.5. Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования(последние 3 месяца)	<p>-Отсутствует-0 баллов</p> <p>-Сайт или страница имеется (указать адрес) но информация не систематизирована и не обновлена-0,5 балл</p> <p>-Сайт или страница имеется</p>		

	(указать адрес) информация систематически обновляется (каждый месяц) и -2 балла		
4.6.Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда.(последние 3 месяца)	-Не участвуют-0 баллов -Имеются единичные публикации-1 балл -Имеются многочисленные публикации (3 и более) -2 балла		
	Итого баллов:		

Приложение №4
к коллективному договору
МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда
на 2015-2018 годы.

Соглашение по охране труда.

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2015 - 2018 г. руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда. (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012г № 181 н).

№ п /п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнени я	Ответст- венный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)	
				всего	в т.ч. женщин
1	2	4	5	6	7
1.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	ежегодно	Зав. д/с	12	12

2.	Устройство и (или) модернизация средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
3.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	2015 г.	Зав. д/с	12	12
4.	Внедрение и модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
5.	Механизация уборки производственных помещений, окон, световых фонарей .	ежедневная, 2 раза в год	Зав. д/с	7	7
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещений на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с действующими нормами.	2015 - 2017 г.	Зав. д/с	12	12

7.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой.	2015 - 2017 г.	Зав. д/с	7	7
8.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников (постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29).	2015 - 2017 г.	Зав. д/с	12	12
9.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	2015 - 2017 г.	Зав. д/с	12	12
10	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302 н.	ежегодно	Зав. д/с	12	12

11	Создание санитарных постов с аптечками с укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	ежегодно	Зав. д/с	12	12
12	Модернизация тротуаров на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	осень-весна	Зав. д/с	12	12
13	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	ежегодно	Зав. д/с	12	12

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с
«Звёздочка» г. Зернограда

_____ **Н.В. Григорян**

От Работников:

_____ **И.П. Брагинец**